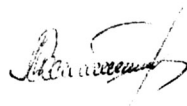


МЕДВЕДЕВА Светлана Александровна

**КОНТЕКСТУАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Саратов – 2008

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО
«Саратовский государственный технический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Быченко Юрий Григорьевич

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Чирик Петр Иванович

доктор социологических наук, профессор
Яковлев Лев Сергеевич

Ведущая организация: **Саратовский государственный
аграрный университет**

Защита состоится 8 октября 2008 года в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещен на сайте университета: www.seun.ru.

Автореферат разослан 5 сентября 2008 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000467745

Ученый секретарь
диссертационного совета

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Л.А. Фиглин'.

Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В последние десятилетия в практике социального управления обновляются принципы социального моделирования системы управления человеческими ресурсами. Переход на интенсивный путь развития предприятий предусматривает плановую трансформацию автономных систем управления персоналом организаций, поиск новых социальных источников инновационного развития.

Обострение социально-трудовых противоречий создает необходимость формирования внешне открытой (феминной) организации, становления контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами, направленной на самосовершенствование и целевое развитие социально-инновационного фактора во внешней и внутренней среде организации.

В то же время в современной социологической науке пока еще не выработаны единые принципиальные основы, позволяющие интегрировать положения социологии управления о методах и социальных технологиях контекстуального управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, внедрения открытых моделей системы управления человеческими ресурсами.

Таким образом, современное исследование процессов формирования контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами имеет не только методологическое и теоретическое, но и практическое значение.

Во-первых, данное исследование позволяет провести сравнительный анализ социальных моделей управления человеческими ресурсами в хозяйственных организациях Японии, США, Европы, России, выявить объективные предпосылки их возникновения, общие, отличительные черты и необходимость внедрения данных социальных моделей управления в условиях развития рыночных отношений.

Во-вторых, исследование расширяет теоретические и методологические горизонты социологии управления, раскрывает системное представление о целевом внедрении контекстуальной модели управления человеческими ресурсами и становлении инновационных научно-творческих ценностей труда, совершенствовании социального самочувствия трудоспособного населения России.

В-третьих, исследование позволяет раскрыть зависимость целевого внедрения контекстуальной модели управления человеческими ресурсами от становления инновационных творческих ценностей труда, сформулировать объективные предпосылки, определяющие необходимость комплексного развития интеллектуального и физического потенциала человеческих ресурсов внешней социальной среды хозяйственной организации.

В-четвертых, в рамках разрабатываемого подхода формируются тенденции становления контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами в хозяйственных организациях России, разрабатываются оригинальные рекомендации по внедрению технологий социально-управленческой оценки человеческих ресурсов, оценки социального самочувствия трудоспособного населения, общего социального мониторинга трансформации систем социального управления человеческими ресурсами.

Степень разработанности проблемы. В основе теоретического и методологического обоснования диссертационного исследования лежит анализ обширного списка трудов российских и зарубежных социологов, философов, управленцев.

Общие методологические основы исследуемой проблемы заложены в работах по управленческому моделированию социальных процессов (И. Ансофф, Ю. Барышников, З. Варламова, Ю. Кузнецов, О. Литвинова, Ж. Пузанова, В. Степин, И. Троцук, В. Хиценко, О. Хорошилова, Г. Эмерсон).

Человеческие ресурсы и социальные процессы их целевого развития исследуются в рамках концепций развития социального фактора в экономике (С. Барсукова, Т. Блинова, Ю. Быченко, Н. Горбунова, А. Добрынин, С. Дятлов, С. Жданов, Е. Жидкова, П. Козырева, Н. Манохина, И. Попова, Е. Цыренова).

Зарубежные социологи исследуют различные социальные модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, рассматривают социальное и экономическое проявление их функционирования (работы Криса Брюстера, Хойт Н. Вилера, Ника Оливера, Йоко Сано, Розалии Л. Тан).

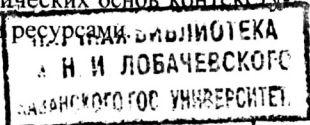
В отечественной и зарубежной науке накоплен значительный теоретический и практический материал, посвященный проблемам социологических исследований социального самочувствия работников, стиля трудового поведения в условиях трансформации классической системы управления, обострения социальных конфликтов, роста непредсказуемости развития социальной среды организации (Г. Бессокирная, О. Ваковская, В. Виноградский, О. Голуб, М. Елютина, О. Исупова, Т. Караханова, С. Климова, И. Козина, В. Козловский, А. Кузнецов, П. Кузнецов, В. Патрушев, М. Соколова, А. Темницкий).

Развитие идей модернизации социальных моделей управления персоналом представлено в разработках по социологии организации Е. Бабосова, И. Ворожейкина, Т. Галкиной, В. Кривошеева, Б. Мильнера, Н. Петрова, Э. Смирнова, М. Удадьковой, Л. Фиглина, С. Фролова.

Совершенствование трудового поведения через процессы управленческого обновления организационной культуры рассматривают С. Гиртц, В. Дильтей, М. Дуглас, Л. Логинова, А. Понукалин, А. Радугин, К. Радугин, Э. Шейн.

Большое значение имеют работы, посвященные социальному проектированию развития человеческих ресурсов, исследования по целевому управлению развитием социальных систем. Наиболее значимыми здесь являются научные труды Т. Баландиной, Л. Константиновой, Б. Кунина, В. Патрушева, Г. Шекина. В современных исследованиях по социальной политике представлены подходы к разработке важнейших компонентов социальных программ развития человеческих ресурсов (Г. Атамачук, В. Забродин, В. Игнатов, М. Клепцова, Дж. Колберг, В. Лукьяненко, Г. Мальцева, А. Омаров, Е. Охотский, Ж. Тощенко).

Анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей показывает, что существует значительное количество публикаций по проблеме развития социальных моделей управления человеческими ресурсами. В социологической научной литературе содержится много ценной информации, системное осмысление которой дает основание для разработки теоретических основ контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами.



В то же время в современной научной литературе не сложилось общего комплексного подхода по вопросу формирования контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации в условиях России.

В науке широко представлены зарубежные концепции контекстуального подхода в социальном управлении. Г. Саймон, Ф. Селзник, А. Этциони обосновывают, что персонал представляет собой важнейшую социальную переменную, влияющую на управление человеческими ресурсами организации. Дж. Вудворд, А. Райс, Э. Грест разрабатывают концепцию контекстуального управления социальными системами относительно технологии (как компонента внутренней среды хозяйственной организации). Дж. Пфеффер, Дж. Томсон, Б. Хайнингс, Д. Хиксон представляют социальную парадигму контекстуального управления относительно размера организации (состав работников организации рассматривается как важнейший параметр контекстуальной переменной управления). П. Друкер, Дж. Лорш, П. Лоуренс, Дж. Саланчик, Дж. Чайлд, А. Чендлер осуществляют теоретические разработки, согласно которым основные контекстуальные переменные управления человеческими ресурсами хозяйственной организации находятся во внешней социальной среде организации. Крис Брюстер, Хойт Н. Вилер, Колин Гилл, Ник Оливер, Йоко Сано, Розалия Л. Тан доказывают, что основной контекстуальной переменной в управлении являются человеческие ресурсы внешней социальной среды организации.

Различные социологические теории обосновывают положение, согласно которому эффективность контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами может быть только в определенных социокультурных условиях развития общества. Широко представлены исследования контекстуального подхода социального управления человеческими ресурсами в условиях социальной культуры различных западных стран.

При этом однозначная социальная оценка эффективности контекстуальной системы управления человеческими ресурсами в современных исследованиях отсутствует. Представители европейских социологических школ (Крис Брюстер, Колин Гилл) убедительно доказывают, что в условиях Европы контекстуальная социальная модель управления человеческими ресурсами хозяйственной организации крайне эффективна. Японские социологи Ник Оливер, Йоко Сано констатируют, что в современной Японии неизбежно и объективно формируется открытая, широкая эффективная социальная модель управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, обосновываются ее контекстуальные черты. Американские социологи Хойт Н. Вилер и Розалия Л. Тан представляют данные, доказывающие социальную неэффективность широкой, внешне направленной системы управления человеческими ресурсами хозяйственной организации в условиях американской трудовой и управленческой культуры.

В условиях современной России комплексные социологические исследования процессов формирования контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации отсутствуют. Данное диссертационное исследование представляет одну из первых попыток систем-

ного социологического исследования важнейших направлений, приоритетных социальных программ и проектов контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации в условиях трансформации хозяйственной идеологии современной России.

В современных условиях необходимо не только исследовать практики формирования контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций России, но и разработать рекомендации, направленные на совершенствование данного процесса. Важно обосновать оптимальную методику социологической оценки различных моделей управления человеческими ресурсами организаций разных форм собственности.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью данного диссертационного исследования является социологический анализ контекстуальных социальных моделей управления человеческими ресурсами современных хозяйственных организаций и выработка рекомендаций по формированию их важнейших компонентов в условиях трансформации хозяйственной идеологии современной России.

Для достижения данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- обобщение и систематизация предлагаемых отечественными и зарубежными социологами теоретико-методологических подходов к исследованию социальных моделей управления человеческими ресурсами хозяйственной организации;
- уточнение содержания человеческих ресурсов хозяйственной организации, форм их проявления при контекстуальном подходе к управлению;
- выявление социальных трансформаций автономной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, конкретизация недостатков автономной модели управления в условиях роста социальных рисков;
- раскрытие отличительных характеристик контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций России;
- исследование практик комплексной социальной политики хозяйственной организации как механизма контекстуального управления человеческими ресурсами;
- выявление важнейших социальных программ контекстуального системного управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций в условиях современной России.

Указанная цель и задачи определили структуру работы и логику изложения материала.

Объектом настоящего исследования являются социальные модели управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций.

Предмет диссертационного исследования – совокупность социальных управленческих отношений хозяйственной организации в условиях формирования контекстуальной системы управления человеческими ресурсами.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются фундаментальные идеи социологии, социологии управления, со-

циологии организаций и теории организационного развития (Е. Бабосов, М. Вебер, Т. Галкина, Э. Дюркгейм, Э. Капитонов, А. Кравченко, В. Радаев, И. Тюрина).

Проблемы социального моделирования управленческих процессов исследуются на основе методологических разработок Ю. Барышникова, З. Варламова, Ж. Пузанова, О. Хорошилова, Р. Царева. Социокультурные характеристики социальных моделей управления человеческих ресурсов организации представляются автором на основе разработок теоретических концепций А. Бандурина, А. Кезина, Э. Шейна, Е. Шустермана.

В диссертационном исследовании применялись системный, структурно-функциональный методы, метод сравнительного социологического анализа, метод структурированного интервью, метод анкетирования, метод имитационного моделирования.

В качестве **эмпирической базы исследования** автором были использованы данные статистики, отражающие социальные и экономические показатели функционирования систем управления хозяйственных организаций, нормативных документов различных организаций г. Саратова и г. Вольска. Использовались данные показателей социальной политики крупных хозяйственных организаций России, представленные на официальных сайтах Саратовского нефтеперерабатывающего завода «ТНК-ВР», ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКОЙЛ».

Привлекались к анализу данные результатов социологических исследований, выполненных под руководством отечественных социологов Т. Баландиной, Г. Бессокирной, Т. Карахановой, В. Патрушева, А. Темницкого, по проблемам социального самочувствия работоспособного населения России, стиля управления на российских предприятиях, социальной адаптации рабочих в трансформирующемся российском обществе, социального положения рабочих в современной хозяйственной организации, удовлетворенности жизнью работающего населения России, отношения к труду современных рабочих.

В диссертации проанализированы результаты двух социологических исследований, проведенных с личным участием автора, по проблемам социального самочувствия работников, социальной оценки внешней и внутренней систем управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций.

Социальная оценка внутренней системы управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, выявление необходимых (важнейших) компонентов социального проектирования, уточнение основных проблемных зон в традиционной системе управления хозяйственной организации осуществлялись на основе анализа результатов социологического исследования «Внутренняя социальная политика современной хозяйственной организации». Социологическое исследование проведено в Открытом акционерном обществе «Автомобилист» (ОАО «Автомобилист») с участием автора диссертации методом формализованного интервью в январе – мае 2007 г. Основная цель социологического исследования – социологический анализ динамики изменения социального самочувствия и отношения к социальной политике хозяйственной организации работников ОАО «Автомобилист». Всего опрошено 268 человек, в

том числе строителей – 36, водителей – 62, ремонтных рабочих – 49, вспомогательных рабочих – 52, управляющий состав – 69.

Социальная оценка внешней социальной политики хозяйственных организаций осуществлялась на основе анализа результатов социологического исследования «Внешняя социальная политика современной хозяйственной организации». Социологическое исследование проведено с участием автора диссертации методом анкетирования в феврале 2007 – январе 2008 гг. Его основная цель – социологический анализ динамики изменения социального самочувствия и отношения к социальной политике хозяйственных организаций населения г. Вольска. Всего опрошено 711 человек (трудоспособное население г. Вольска, проживающее в районе действия предприятий ОАО «Автомобилист»).

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивостью теоретико-методологических положений, составляющих его основу, комплексному использованию системы теоретических и эмпирических методов. Результаты проведенного исследования соотнесены с данными других исследований, выполненных отечественными и зарубежными учеными. Выводы исследования лежат в контексте базовых положений современной социологии, социологии организации и социологии управления.

Научная новизна диссертационного исследования:

- конкретизированы социологическое содержание категории «социальная модель управления» как теоретически выстроенной целостной совокупности представлений о том, как выглядит и как должна выглядеть система управления, характеристики ее основных социальных компонентов: субъекта управления (управляющих и их стили управления); объекта управления (акторов трудового взаимодействия, их социального самочувствия, ценностных приоритетов, культуры труда); способов целевого управленческого и регулирующего воздействия (принципов, социальных методов и социальных технологий, с помощью которых субъект управления воздействует на человеческие ресурсы социальной организации);

- уточнена характеристика контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации (как экономически ориентированной, социально ответственной, адаптивной организации, деятельность которой связана с решением не только социальных, но и экономических целей и задач);

- раскрыты общие и отличительные черты автономной (классической) и контекстуальной (открытой) социальных моделей управления человеческими ресурсами, что позволило выявить преимущества контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами в современных социокультурных условиях развития современной России;

- представлена расширительная трактовка черт автономной и контекстуальной социальных моделей управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, что позволило выявить специфику проявления социальных целей данных управленческих моделей. Обосновано, что автономная модель ориентирует деятельность управляющего субъекта на развитие «экономического человека» (совершенствование способностей работников выполнять кон-

кретные трудовые действия). Контекстуальная модель управления направлена на развитие «человека социального – комплексного» (совершенствование творческой личности, совокупных (в том числе трудовых) способностей человеческих ресурсов внешней и внутренней среды хозяйственной организации);

- раскрыты недостатки автономной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации. Доказано, что в условиях неэффективности государственной социальной политики и традиционно низкой оплаты труда работников автономная модель управления приводит к диспропорциям развития человеческих ресурсов, сворачиванию нематериальных факторов трудовой мотивации, негативным социальным проявлениям системы материальной мотивации труда. Данный подход позволил конкретизировать негативные черты автономной системы управления человеческими ресурсами: понижение мотивации инновационной деятельности, эффективности трудовой деятельности, готовность персонала трудиться в неизменно ухудшающихся условиях труда, со стабильно низкой производительностью труда и заниженной заработной платой;

- доказано, что контекстуальная модель управления развитием человеческих ресурсов в современных условиях осуществляется преимущественно в форме комплексной социальной политики хозяйственной организации. Последняя направлена на разработку и реализацию благотворительных, социально-культурных и образовательных внутренних и внешних социальных программ развития культурного капитала как работников организации, так и потенциальных его носителей, находящихся во внешней социальной среде хозяйственной организации;

- представлены рекомендации, направленные на совершенствование контекстуальной системы управления человеческими ресурсами, выявлены важнейшие направления внутренней и внешней социальной политики хозяйственной организации в современных социокультурных условиях России.

Научные положения, выносимые на защиту.

1. Человеческие ресурсы как объект контекстуального управления имеют широкое проявление. В узком (классическом) аспекте человеческие ресурсы организации проявляются как состав ее непосредственных работников. В широком (контекстуальном) аспекте человеческие ресурсы организации включают в себя не только состав ее работников (внутренние человеческие ресурсы организации), но и работоспособное население (трудоспособного возраста) районов функционирования организации, обладающее необходимым физическим развитием и интеллектуальными способностями (внешний потенциальный социальный ресурс организации).

2. Современные системы управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций проявляются в двух формах: автономной и контекстуальной. Автономная (классическая) – внутриорганизационная социальная модель с внутренне замкнутыми управленческими отношениями, узким проявлением человеческих ресурсов, административной закрытостью от процессов внешней социальной среды организации, внешнего формального и неформального социального контроля.

3. В условиях российского социокультурного менталитета, неэффективной социальной политики государства, традиционно низкого уровня оплаты труда автономная социальная модель управления человеческими ресурсами замораживает процессы социального творчества, инициативы, инновационной деятельности работников хозяйственной организации. В условиях автономной социальной модели управления человеческими ресурсами важнейшими трудовыми ценностями становятся стабильность выполняемых трудовых операций, гарантированная трудовая занятость, устойчивость положения и трудовых отношений, в том числе за счет снижения реальной заработной платы, при низкой производительности труда. Работников удовлетворяют низкий уровень социальных гарантий, знакомое окружение, привычные трудовые отношения, стабильные принципы, нормы, традиции и ценности социально-экономического развития, предсказуемая и лояльная реакция управляющих на нарушение трудовой и технологической дисциплины, слабость управленческого и отсутствие общественного контроля трудовых отношений на предприятии.

4. В России созданы предпосылки массового внедрения контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации. Контекстуальная система управления – открытая и функционально обусловленная потребностями и возможностями внешнего социума организации. Она разрабатывается и реализуется по социально значимым направлениям и осуществляется в контексте изменений потребностей и возможностей внешней социальной среды организации, через разработку приоритетных, социально значимых социальных программ и проектов, направленных на динамичное развитие инновационного социокультурного человеческого капитала, социального капитала хозяйственной организации (во внешнем и внутреннем проявлении).

5. Повышение эффективности контекстуальной социальной модели управления связано с активизацией внешне открытой комплексной социальной политики хозяйственной организации. Ее цель – системное развитие человеческих ресурсов как во внутренней социальной среде организации, так и в обществе в целом. Важнейшие задачи: 1) анализ внешней и внутренней социальной среды, социального самочувствия трудоспособного населения; 2) разработка и внедрение комплексных социальных программ, направленных на потребительное саморазвитие личности, целевое профессиональное развитие и социальную адаптацию привлеченных и потенциальных человеческих ресурсов, развитие социального капитала сотрудников.

6. В современных российских условиях необходимы следующие важнейшие программные направления комплексной социальной политики хозяйственных организаций:

1) социальные программы материальной поддержки населения (за период реформ материальные условия для расширенного воспроизводства человеческих ресурсов общества в России так и не были созданы; неуклонное повышение заработной платы, на практике хотя и значительно превышает рост напряженности труда, не позволяет реализовывать потребительное саморазвитие инновационного культурного человеческого капитала организации);

2) внешние и внутренние профессионально-образовательные программы (разрабатывается новая кадровая образовательная политика хозяйственной организации, отрицающая принцип «интуитивности» и характеризующаяся ростом затрат на профессиональный отбор, подбор, внешнюю профессиональную подготовку работников, обучение населения как потенциального человеческого ресурса хозяйственной организации. За счет образовательной целевой подготовки и трудового привлечения профессионального культурного капитала населения резко растет производительность труда, улучшаются «корпоративная культура», «психологический климат», социальное самочувствие работников. Постепенно растут инициативность, творчество работников, наукоемкость трудовых процедур, трудовой процесс приобретает черты инновационной деятельности);

3) социокультурные и благотворительные социальные программы (разрабатывается новая модель комплексной социокультурной и благотворительной политики хозяйственной организации. Реализуются различные социокультурные и благотворительные социальные проекты: поддержки семьи, развития культуры труда, социального капитала сотрудников, жилищной поддержки работников, помощи в обучении детям сотрудников, культурного досуга населения, благотворительной поддержки культурного наследия страны, благотворительной поддержки профессионального спорта).

7. В современных условиях в хозяйственных организациях отсутствуют комплексные социальные программы, направленные на дополнительное медицинское обслуживание населения и организационную поддержку массового спорта. Необходимы дополнительные усилия государства по активизации деятельности хозяйственных организаций, направленных на внедрение социальных проектов дополнительной социальной поддержки здоровья потенциальных работников хозяйственных организаций. Важно внедрение системы социального, законодательного, экономического стимулирования хозяйственных организаций, обеспечивающее внедрение комплексных социальных программ по трем направлениям, таких как: 1) профилактика профзаболеваний и повышение уровня здоровья работников и их семей (а в перспективе – и населения, проживающего в районах действия подразделений хозяйственной организации); 2) обеспечение санаторно-курортного лечения работников и их семей за счет средств хозяйственной организации; 3) поддержка массовой физической культуры и спортивно-оздоровительного стиля поведения населения.

Теоретическая и практическая значимость работы. Диссертационное исследование представляет собой разработку новых теоретических и практических основ контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственных организаций. Идеи диссертации способствуют развитию теории и методологии социологии управления, расширению перспективы эмпирических исследований контекстуальных систем управления человеческими ресурсами.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что предлагаемые теоретические и методологические подходы к социологическому исследованию моделей управления доведены до практических рекомен-

даций, направленных на формирование социальных программ контекстуальной социальной системы управления человеческими ресурсами, использование которых осуществлено на ОАО «Автомобилист» г. Вольска. Последнее подтвердило обоснованность выдвинутых в диссертации основных положений и принципов. Результаты проведенного исследования могут также использоваться для системной социальной оценки эффективности управления человеческими ресурсами хозяйственной организации при проведении социологического мониторинга трансформации социальных систем управления.

Теоретические положения диссертации могут использоваться при чтении курсов «Социология управления», «Социология и психология управления», «Социология организации», «Социальное управление», «Социология», «Муниципальное управление», «Управление персоналом».

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, докладывались на заседаниях кафедры социологии Саратовского государственного технического университета, кафедры гуманитарных наук Вольского высшего военного училища тыла (военного института), творческих семинаров аспирантов и соискателей Саратовского государственного социально-экономического университета, отечественных межвузовских научных конференциях: «Социальные и институциональные факторы экономического развития России» (Саратов, 2005); «Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности» (Саратов, 2006); «Инновационные технологии обучения как средство оптимизации образовательного процесса» (Вольск, 2006); «Совершенствование методики подготовки офицеров в вузах ВС РФ и железнодорожных войск» (Вольск, 2007); «Пути повышения эффективности и качества образовательного процесса в военном институте» (Вольск, 2007).

Разработанные методики применялись при проведении социологического исследования (с участием автора диссертации) на ОАО «Автомобилист», результаты которого и полученные на их основании рекомендации использовались администрацией ОАО «Автомобилист» при разработке комплексной социальной программы развития человеческих ресурсов.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 11 печатных работ общим объемом 5,7 п.л. (в том числе две статьи в центральных периодических изданиях, рекомендованных ВАКом объемом 0,95 п.л.).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (каждая глава состоит из трех параграфов), заключения, списка использованной литературы и приложения. Структура диссертационной работы соответствует сформулированной цели и поставленным задачам исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы диссертации с учетом степени ее научной разработанности, сформулированы цель, задачи и предмет исследования, теоретико-методологические основания исследования и его эмпирическая база, раскрывается научная новизна, конкретизируются научно-практи-

ческая значимость диссертации, апробация и форма внедрения результатов исследования.

Первая глава «Теоретические и методологические основы исследования моделей управления человеческими ресурсами» посвящается теоретико-методологическому обоснованию социологического содержания контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами, уточнению субъекта и объекта данной модели управления, выявлению принципов формирования контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации в условиях трансформации хозяйственной идеологии современной России.

В первом параграфе первой главы «Человеческие ресурсы хозяйственной организации как объект социального управления» диссертант уточняет сущность хозяйственной организации, выявляет современные типы хозяйственных организаций, обосновывает необходимость расширительного рассмотрения человеческих ресурсов при переходе к контекстуальным принципам управления.

В первом параграфе диссертант на основе рассмотрения социологических работ А. Богданова, М. Вебера, В. Громковского, П. Друкера, Э. Дюркгейма, Я. Кузьмина, Дж. Пеннингса, В. Радаева, О. Сухомлинова уточняет сущность хозяйственной организации, выявляет трансформацию ее характеристик в результате роста внешнего социального риска функционирования.

На основе критического переосмысления исследований К. Брюстера, Дж. Гэлбрейта, Е. Жидкова, Э. Шейна, автор методологически обосновывает современные типы хозяйственных организаций, доказывает, что в современных условиях формируются два противоположных типа хозяйственных организаций: механистический (имеет автономную, закрытую систему управления человеческими ресурсами) и феминный (имеет контекстуальную, открытую социальную систему управления человеческими ресурсами).

В выводах параграфа автор констатирует, что при контекстуальном подходе работник как объект управления не может рассматриваться как «экономический человек», вспомогательное звено производственного процесса. Представление о субъекте управления как о «человеке экономическом» сводит все управление человеческими ресурсами к классическим функциям управления, а всю мотивацию работников – стремлению увеличить зарплату.

Контекстуальный подход предусматривает необходимость рассмотрения субъекта управления как «человека социального – комплексного», творческую личность, владеющую широкими способностями осуществления инновационной трудовой деятельности. В состав комплексных человеческих ресурсов включают не только работающий в хозяйственной организации персонал, но и жителей региона, где находится организация. Здесь управляемые акторы объединяются в социальные самоактуализирующиеся системы, работник нацелен на самореализацию и саморазвитие профессиональной деятельности, которая становится источником внутренней мотивации творческой трудовой деятельности.

Во втором параграфе первой главы «Методологическое обоснование исследования социальных моделей управления человеческими ресурсами» автор, анализируя взгляды Ю. Барышникова, З. Варламовой, А. Давыдова, В. Дильтея,

Ю. Колесникова, А. Либмана, Н. Лумба, Т. Парсонса, Ж. Пузановой, Ф. Тейлора, И. Троцук, Б. Хейфеца, О. Хорошилова, Р. Царева конкретизирует категориальный аппарат исследования социальных моделей управления, уточняет собственные методологические основы исследования социальной оценки, методов, социальных технологий управления человеческими ресурсами.

Диссертант доказывает, что социальная модель управления отражает характеристики основных социальных элементов системы управления. Последняя представляется в виде трех системных компонентов: 1) субъекта управления: управляющих и их стиля управления; 2) объекта управления: акторов трудового взаимодействия, их социального самочувствия, ценностных приоритетов и культуры труда; 3) способов целевого управленческого и регулирующего воздействия: принципов, социальных методов и социальных технологий, с помощью которых субъект управления воздействует на человеческие ресурсы социальной организации.

Обращаясь к взглядам отечественных социологов (Ю. Кузнецова, О. Литвиновой, Р. Шеннона), автор представляет принципы социального моделирования социальных систем управления человеческими ресурсами, описывает социальные компоненты системы управления и связанные с ней критерии социологического анализа.

В исследовании доказывается, что социальное проявление различных моделей управления человеческими ресурсами организации на практике представляется через социальные культурные компоненты моделируемой социальной системы управления человеческими ресурсами. Автор приходит к выводу о том, что в абстрактной форме система управления человеческими ресурсами имеет две противоположные модели: первая модель – автономная, классическая, административная, узкая, внутриорганизационная модель, преимущественно применяемая в США, частично – в России; вторая – контекстуальная, обусловленная внешней социальной средой, открытая социальная модель, социально адаптивная, широкая, внешне направленная, демократическая, социально ответственная модель управления человеческими ресурсами, преимущественно применяемая в современной Европе, частично – в России.

В третьем параграфе первой главы «Социальные трансформации автономной модели управления человеческими ресурсами организации в контексте роста социальных рисков» исследуются автономные (классические) модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, раскрываются объективные причины социальных трансформаций автономной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, представляются ее недостатки в условиях роста рисков внешней социальной среды организации.

Автор критически переосмысливает контекстуальную модель социального управления европейского социолога Криса Брюстера, уточняет российскую специфику относительно опыта японских социологических разработок (Йоко Сано, Ника Оливера), направленных на внедрение контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами.

В исследовании представляются основные черты автономной, классической, административной, узкой – внутриорганизационной, модели управления персоналом.

1. Управленческие инструменты сосредотачиваются в едином кадровом центре организации. Трудовые проблемы персонала решаются в рамках общего управления организации общими линейными менеджерами; преобладают административные методы управления, формальные правила трудового поведения.

2. Преобладают внутриорганизационная замкнутость управленческих отношений и ориентация на управление процессами трудового функционирования работников. Управление развитием человеческих ресурсов или отсутствует, или осуществляется преимущественно в форме разработки и реализации образовательных профессиональных проектов развития человеческого трудового потенциала работников организации, совершенствования карьерных возможностей работников, модернизации системы профессионального резервирования рабочей силы.

3. Человеческие ресурсы отождествляются с составом работников организации, их трудовым потенциалом.

4. Сбор социальной информации и анализ внешней социальной среды организации осуществляются в ограниченном контексте.

5. Планирование человеческих ресурсов включает в себя две составляющие: первая – анализ труда в организации с целью определения квалификации и способностей, которые требуются на рабочих местах; вторая – разработка и реализация плана аттестации, курсов повышения квалификации работников.

6. Оценка работников осуществляется, как правило, в форме экономической оценки производительности труда, преимущественно применяются количественные расчетные показатели, а также методы формальной аттестации персонала.

В выводах третьего параграфа автор констатирует, что закрытая, автономная система управления человеческими ресурсами приводит к консервированию процессов развития человеческих ресурсов хозяйственной организации; накопление качественных параметров культурного человеческого капитала, развитие социального капитала – приостанавливается; эффективность труда постепенно снижается. Закрытая, автономная система управления человеческими ресурсами организации консервирует ситуацию, при которой приостанавливается рост заработной платы, сохраняются невысокие социальные притязания работников к руководству предприятия. Укрепляется ценность неизменчивости трудовых отношений, условий и оплаты труда работников; акторы не ориентированы на организованное протестное движение; отмечается тенденция роста соглашательских проявлений, коллективного нарушения законодательства и формального несоблюдения условий трудового договора со стороны непосредственных работников и администрации.

Хозяйственные организации России постепенно внедряют новую социальную модель управления человеческими ресурсами. Данному процессу присущи следующие проявления.

Данная модель управления человеческими ресурсами находится в состоянии зарождения, поэтому невозможно утверждать, что она существует в буквальном, идеальном варианте и повсеместно в каждой хозяйственной организации. Для динамичного формирования данной модели необходимо создание объективных условий.

Данная модель напрямую связана с процессами европейской интеграции, которая последовательно охватывает все большее число стран.

Данная модель строится на ключевых демократических ценностях, таких как плюрализм, толерантность, социальная ответственность, демократизм, философия сбалансированного участия в управлении, капитализации социальных связей, социального партнерства.

Вторая глава «Становление контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами в условиях современной России» посвящена исследованию практик формирования открытой социальной системы управления человеческими ресурсами хозяйственной организации. В данной главе на основе критики автономной доктрины управления человеческими ресурсами обосновываются пути зарождения открытой системы управления человеческими ресурсами хозяйственной организации, конкретизируются отличительные характеристики контекстуальной социальной модели управления, анализируется комплексная социальная политика хозяйственной организации как механизм контекстуального управления человеческими ресурсами.

В первом параграфе второй главы «Отличительные характеристики контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами» раскрываются важнейшие специфические компоненты открытой социальной системы управления человеческими ресурсами хозяйственной организации. Доказывается, что в результате роста внешних и внутренних социальных рисков в хозяйственных организациях формируется потребность в качественных параметрах контекстуального управления человеческими ресурсами.

Автор доказывает, что формирование контекстуальной модели управления человеческими ресурсами предусматривает ряд важнейших изменений.

1. В условиях контекстуальной социальной модели объект и субъект управления человеческими ресурсами рассматриваются в расширительном контексте. Хозяйственная организация формирует открытые социально-трудовые коммуникации. Население является потенциальным носителем культурного человеческого капитала хозяйственной организации, поэтому потребительное совершенствование и целевое развитие физического и интеллектуального потенциала населения рассматриваются в контексте формирования кадрового резерва хозяйственной организации как фактора потенциального стратегического социально-экономического обновления организации.

2. Контекстуальная социальная модель управления предусматривает формирование внешне открытой (феминной) хозяйственной организации. Здесь управление человеческими ресурсами зависимо и реализуется в контексте изменений внешней социальной среды организации. Открывают внешние относительно самостоятельные образовательные, здравоохранительные, спортивные подразделения, организации культуры, организации досуга населения. Послед-

ние рассматриваются как подразделения социальной системы управления человеческими ресурсами и наделяются широким кругом управленческих полномочий.

3. Планирование развития человеческих ресурсов в рамках данной модели предусматривает два подсистемных компонента: первый – социальное планирование (в форме социальной политики, наполняемой социальными программами, социальными проектами, текущими социальными планами) кратко- и долгосрочных изменений в человеческих ресурсах во внешней социальной среде организации (макросреде); второй – социальное планирование во внутренней социальной среде организации (микросреде).

Во втором параграфе второй главы «Комплексная социальная политика хозяйственной организации как механизм контекстуального управления человеческими ресурсами» автор раскрывает социальную политику в системе механизма контекстуального управления человеческими ресурсами. Доказывается необходимость социальной оценки внешней социальной среды хозяйственной организации в процессе разработки плана перехода на контекстуальную систему управления человеческими ресурсами организации, формирования комплексной внешней социальной политики.

Важнейшей проблемой разработки и реализации комплексной социальной программы развития человеческих ресурсов хозяйственных организаций является определение ее приоритетов, направлений ее отдельных проектов. Согласно данным социологического исследования «Внешняя социальная политика современной хозяйственной организации» социальные программы развития человеческих ресурсов хозяйственных организаций должны быть ориентированы прежде всего на внешнюю социальную среду организации. При этом необходимо отметить, что по-прежнему важнейшей проблемой трудоспособного населения является недостаточный уровень получаемой заработной платы.

Исходя из общей положительной динамики уровня жизни оказались предсказуемыми ответы на вопрос: «Какие внешние направления социальной политики хозяйственных организаций необходимы в г. Волске?»

Более половины горожан (52%) указывают на необходимость формировать образовательные корпоративные программы в городе. 48% считают необходимым направлять социальную политику хозяйственных организаций на поддержку городской системы здравоохранения. Только 12% опрошенных указывают на важность культурных корпоративных программ. Удивление вызывает отказ респондентов в поддержке программ организации досуга горожан. Только 4% считают необходимым деятельность предприятий в данном направлении. Столько же (4%) представляют необходимость социальной поддержки корпораций жилищной политики государства.

В диссертации отмечается, что подавляющее большинство опрошенных (68%) хотели бы участвовать в мероприятиях, организованных руководством хозяйственных организаций, находящихся в районе их проживания, а 42% опрошенных хотели бы временно или на постоянной основе получить работу в хозяйственной организации, находящейся в районе их проживания.

Горожане подчеркивают, что хозяйственные организации города закрывают от населения свою экономическую и социальную деятельность. Респонденты акцентируют внимание на росте противоположности интересов менеджмента, работников организаций и жителей районов, где они функционируют; приводят примеры безответственной деятельности администраций предприятий, нарушения экологического законодательства России.

Представлена информация, подтверждающая полный развал системы социального сотрудничества хозяйственных организаций и муниципальных образований города. У населения есть потребность в расширении и повышении социального сотрудничества с администрациями хозяйственных организаций. Граждане города готовы принимать участие в совместной разработке и реализации внешних социальных программ развития человеческих ресурсов.

Население подчеркивает необходимость получения информации о деятельности хозяйственных организаций города, обосновывает важность ведения администрациями предприятий открытой социальной политики, готово совместно осуществлять социальный контроль за окружающей средой, благоустройством и уборкой городских территорий. Подавляющее большинство опрошенных отмечают в качестве важнейших подразделов внешних социальных программ программы поддержки материального состояния населения, образовательные корпоративные социальные программы, социальные программы поддержки городской системы здравоохранения.

В выводах пятого параграфа автор подчеркивает, что внешняя и внутренняя социальные системы хозяйственной организации не существуют сами по себе, а отражают систему жизнедеятельности окружающего организацию населения, поэтому внешняя социальная политика, направленная на создание условий самосовершенствования и целевого образовательного развития населения, проживающего в районе действия хозяйственной организации, является важнейшим механизмом развития потенциальных человеческих ресурсов хозяйственной организации как источника и инновационного социального ресурса ее последующего прогресса.

В третьем параграфе второй главы «Важнейшие социальные программы комплексной социальной политики современной хозяйственной организации» автор рассматривает практики формирования социальных программ комплексной социальной политики современной хозяйственной организации, обосновывает необходимость оценки внутренней социальной среды в процессе разработки социальных программ, раскрывает важнейшие направления данных программ в условиях формирования контекстуальной модели управления человеческими ресурсами.

В диссертации подчеркивается, что исследование внешней социальной среды организации определяет социальное пространство, внешнее общее условие социального конструирования управленческих изменений в системе человеческих ресурсов организации. Исследование внутренней социальной среды организации, внутренних предпочтений работников, их формальных и неформальных отношений позволяет определить возможность и необходимость конкретных управленческих направлений социальной политики предприятия как меха-

низма контекстуального управления человеческими ресурсами, представить необходимые решения и стиль поведения топ-менеджмента хозяйственной организации.

По сути, разработка и реализация социальной политики в контекстуальной социальной системе управления человеческими ресурсами осуществляются в ракурсе социальной оценки внутренних отношений и взаимосвязей работников и населения, проживающего в районе функционирования хозяйственной организации. Формальная хозяйственная организация отражает возможность и необходимость комбинации социальных управленческих программ и проектов, первоначально определяющихся окружающей социальной средой, а затем и внутренней социальной средой хозяйственной организации.

В результате анализа социальной политики крупных хозяйственных организаций России (Саратовского нефтеперерабатывающего завода «ТНК-ВР», ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Автомобилист») автор приходит к выводу о том, что крупные хозяйственные организации России традиционно ведут активную социальную политику, направленную на развитие внешних и внутренних человеческих ресурсов. Основные направления социальной управленческой политики корпораций во многом сходятся. Совпадают важнейшие блоки социальных программ, определяющих материальную поддержку населения, поддержку собственных медицинских учреждений, сохранение культурного и исторического наследия, развитие социального капитала, образовательных институтов, спорта, поддержку здорового образа жизни, религиозных конфессий, поддержку ветеранов войны и труда, инвалидов, социально незащищенных групп населения.

Хозяйственные организации предпринимают конкретные программные управленческие воздействия, оказывают реальную поддержку и осуществляют регулирование социальных процессов, пытаются оптимизировать развитие внешнего трудового потенциала. Все исследованные организации отдают приоритет в социальной политике сотрудникам собственной компании и их семьям, стремятся наладить партнерское сотрудничество с населением, со структурами региональной власти, оказывают помощь в реализации Федеральных национальных проектов.

Диссертант выделяет наиболее важные социальные программы комплексной социальной политики современных хозяйственных организаций России.

1. Социальные программы материальной поддержки населения. Социологические исследования показывают, что за период реформ материальные условия для расширенного воспроизводства человеческих ресурсов общества в России так и не были созданы. Так согласно, опросу работников ОАО «Автомобилист» «Внутренняя социальная политика современной хозяйственной организации» только 22% респондентов удовлетворены уровнем своей заработной платы. 33% работников указывают на низкую заработную плату как главную проблему, которая заставляет их рассматривать возможность поиска другого места трудоустройства. При этом больше половины опрошенных (52%) отметили, что на предприятии из года в год растет напряженность и объем выполняемого труда в рабочее время. 83% респондентов считают, что доход в целом

по-прежнему является недостаточным и руководство предприятия должно реализовывать специальную социальную программу, направленную на обеспечение роста дополнительных доходов работников.

2. Внешние и внутренние профессионально-образовательные программы. Социологические исследования показывают, что работники хозяйственной организации нуждаются в разработке новой кадровой образовательной политики предприятия. Так, по данным результатов социологического исследования работников ОАО «Автомобилист» в новых условиях необходимо не только усиление социальных образовательных программ предприятия, но и повышение качества последних. На вопрос «Нужна ли дополнительная профессиональная подготовка работников на предприятии?» 71% опрошенных ответили утвердительно. При этом 12% сотрудников желают получить высшее образование. 17% заявляют о необходимости получения дополнительного специального образования. Подавляющее большинство работников (67%) полагают, что на предприятии необходимо организовать постоянно действующие курсы повышения квалификации с отрывом от производства. На вопрос о месте прохождения курсов повышения квалификации 42% сотрудников называют ведущие вузы г. Саратова. Представляется позиция, согласно которой необходимы прямые соглашения предприятия и вузов г. Саратова о повышении квалификации работников.

На вопрос «Кто должен оплачивать дополнительные образовательные услуги?» 91% работников полагают, что вся сумма должна оплачиваться предприятием-работодателем. Только 4% респондентов готовы платить за повышение собственной квалификации.

Автор отмечает, что работники расценивают внешние образовательные проекты как фактор положительного влияния не только на вновь прибывающих сотрудников хозяйственной организации, но и на работающих в корпорации. Сотрудниками поддерживается идея о том, что современной хозяйственной организации необходимо расширять образовательные программы как внешнего, так и внутреннего уровней. Каждая хозяйственная организация в новых условиях призвана модернизировать кадровую политику на предприятии. Необходимо внедрение внешних социальных проектов образовательной подготовки школьников и студентов по требуемым специальностям. Важно заключение договоров с рядом консалтинговых организаций на разработку и реализацию курсов повышения квалификации работников, подготовку и отбор населения для поступления на работу в хозяйственные организации.

3. Социокультурные и благотворительные социальные программы. Социологические исследования показывают, что в современных условиях необходима разработка комплексной социокультурной и благотворительной политики хозяйственной организации. Так, по данным результатов социологического исследования работников ОАО «Автомобилист» важнейшей функцией современного предприятия является ведение социокультурной и благотворительной деятельности.

Чуть менее половины опрошенных (41%) считают, что современной хозяйственной организации нужна социальная программа социокультурной и благо-

творительной помощи населению. При этом 17% респондентов полагают, что социокультурная и благотворительная деятельность предприятия должна быть ориентирована прежде всего на сотрудников организации и их семьи. 24% респондентов констатируют необходимость разработки внешней социокультурной и благотворительной социальной программы предприятия.

Необходимость формирования программ социокультурной и благотворительной деятельности подтверждается и менеджментом организации. По мнению руководителей, современные компании постепенно переходят на модель комплексной социокультурной и благотворительной политики, включают в программу все новые и новые внешние благотворительные проекты, проявляют социальную ответственность по отношению к социально не защищенным гражданам России.

Автор приводит факты отсутствия в современных хозяйственных организациях России комплексных социальных программ, направленных на дополнительное медицинское обслуживание населения и организационную поддержку массового спорта, поддержку здорового образа жизни населения. Обосновывается необходимость дополнительных усилий государства по активизации деятельности хозяйственных организаций, направленной на внедрение социальных проектов дополнительной социальной поддержки здоровья потенциальных работников. Предлагается формирование стимулирующей государственной поддержки хозяйственных организаций, осуществляющих реализацию социальных программ профилактики профзаболеваний и повышения уровня здоровья населения, санаторно-курортное лечение работников и их семей за счет средств хозяйственной организации, поддержку физической культуры населения.

В заключении подведены итоги, приведены основные теоретические выводы и результаты проведенного исследования, представлены новые теоретические положения диссертации, сформулированы практические рекомендации.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора.

В изданиях, рекомендованных ВАКом

1. Медведева, С.А. Формирование открытой социальной модели управления человеческими ресурсами организации / С.А. Медведева // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2008. – № 13. – С. 117 – 122 (0,45 п. л.).

2. Медведева, С.А. Важнейшие компоненты контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами / С.А. Медведева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2008. – № 3. – Вып. 1 – С. 246 – 252 (0,5 п. л.).

В других изданиях

3. Медведева, С.А. Модель управления как социологическая категория / С.А. Медведева // Социально-правовые и экономические детерминанты современного российского общества: сб. науч. тр. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2008. – С. 212 – 220 (0,5 п. л.).

4. Медведева, С.А. Сущность хозяйственной организации в контексте социологического исследования / С.А. Медведева // Актуальные проблемы социально-экономических наук. – Ч. 1.: сб. науч. тр. – Саратов; Вольск: Научная книга, 2008. – С. 85 – 91 (0,4 п. л.).

5. Медведева, С.А. Трансформация человеческих ресурсов современной феминной хозяйственной организации / С.А. Медведева // Актуальные проблемы социально-экономических наук. – Ч. 1.: сб. науч. тр. – Саратов; Вольск: Научная книга, 2008. – С. 92 – 101 (0,6 п.л.).

6. Медведева, С.А. Важнейшие социальные программы комплексной социальной политики современной хозяйственной организации / С.А. Медведева // Системы в управлении. – Ч. 3.: сб. науч. тр. – Саратов: Научная книга, 2008. – С. 44 – 55 (0,7 п.л.).

7. Медведева, С.А. Трансформация классической социальной модели управления человеческими ресурсами хозяйственной организации / С.А. Медведева // Системы в управлении Ч. 3.: сб. науч. тр. Саратов: Научная книга, 2008. С. 63 – 68 (0,35 п.л.).

8. Медведева, С.А. Методологическое обоснование исследования моделей управления человеческими ресурсами / С.А. Медведева // Социально-экономические механизмы роста экономики и качества жизни. – Ч. 1.: сб. науч. тр. – Саратов: Саратовский ГАУ, 2007. – С. 72 – 80 (0,5 п.л.).

9. Медведева, С.А. Новые теоретические подходы к моделированию контекстуальной системы управления человеческими ресурсами организации // Межвуз. сб. науч.-технич. ст. Академии военных наук (Поволжское отделение). – № 22. – Вольск: ВВВУТ(ВИ), 2007. – С. 41 – 47 (0,4 п.л.).

10. Медведева, С.А. Отличительные характеристики контекстуальной социальной модели управления человеческими ресурсами // Межвуз. сб. науч.-техн. ст. Академии военных наук (Поволжское отделение). – № 22. – Вольск: ВВВУТ(ВИ), 2007. – С. 47 – 63 (1,0 п.л.).

11. Медведева, С.А. Социологические парадигмы управления человеческими ресурсами / С.А. Медведева // Проблемы социально-экономических теорий: сб. науч. тр. – Вольск: Научная книга, 2006. – С. 114 – 119 (0,3 п.л.).

Медведева Светлана Александровна

**КОНТЕКСТУАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Автореферат

**Ответственный за выпуск кандидат социологических наук,
доцент М.В. Бакурский**

Подписано в печать 01.09.2008 г. Формат 60 × 84 1/16.
Бумага типогр. № 1. Печать RISO.
Уч.-изд. л. 1,33. Усл. печ. л. 1,2.
Тираж 100 экз. Заказ 111.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89. СГСЭУ

